



IPS-webinar:

**”Farvel til praktikker – goddag
til løn fra dag et, 2.0”**

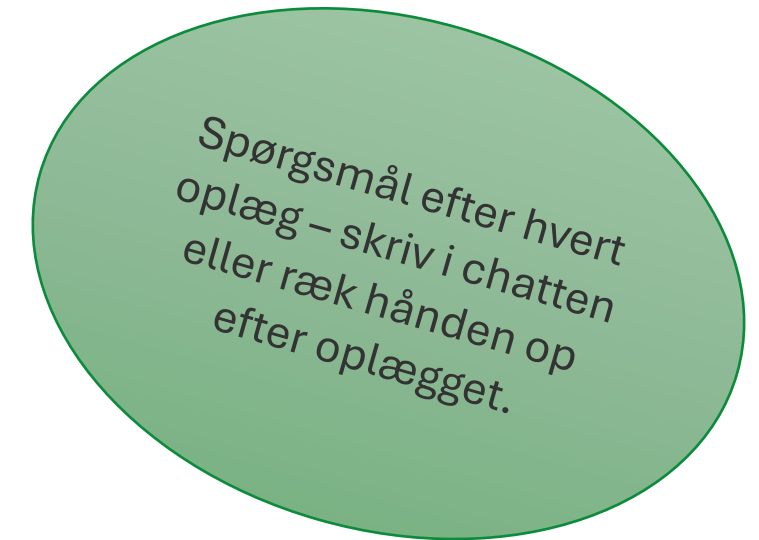
20. august 2026, kl. 13-15

Fokus på dagens webinar

- Værdien af ordinær ansættelse, særligt fra virksomhedernes perspektiv
- Hvilken værdi oplever virksomhederne og hvad er vigtigt for det gode match?
- Erfaringer fra praksis om partnerskaber i regi af Ungeløftet og samarbejde med virksomhederne (IPS-indsats og virksomhed)

Program for webinar

- Oplæg ved Charlotte Hansen, Forskningschef i Væksthuset, nyeste undersøgelser af virksomhedernes erfaringer med lønnede timer
- Oplæg ved Frederikssund Kommune: tilgang til partnerskaber i regi af Ungeløftet samt samarbejde med virksomhederne
- Dialog med virksomhed om samarbejdet med IPS-indsats og fokus på ansættelse på almindelige vilkår (løn fra dag et)



Løntimer – en vej til langvarig arbejdsmarkeds- tilknytning

Forskningschef
Charlotte Liebak Hansen



Dagsorden

Løntimers evne til at skabe
længerevarende
arbejdsmarkedstilknytning

Værdien af løntimer

Hvad fremmer / hæmmer
arbejdsinklusion?

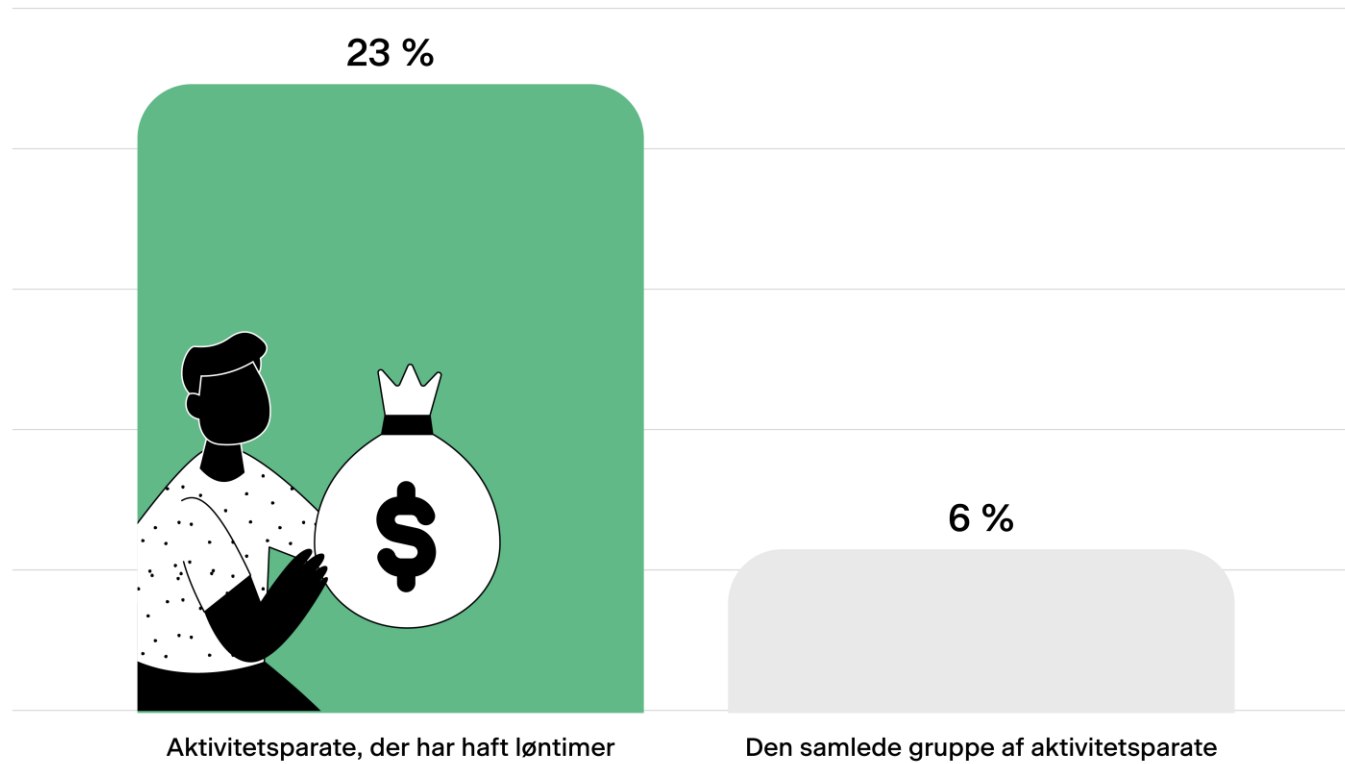
Løntimers evne til at skabe arbejdsmarkedstilknytning

Datagrundlag:

- Bruttogruppe: samtlige aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere mellem 30-60 år; 93.462 borgere
- Delgruppe: borgere der har haft løntimer, 22.000 borgere

Forløbsstudie: 2 år efter den første løntime

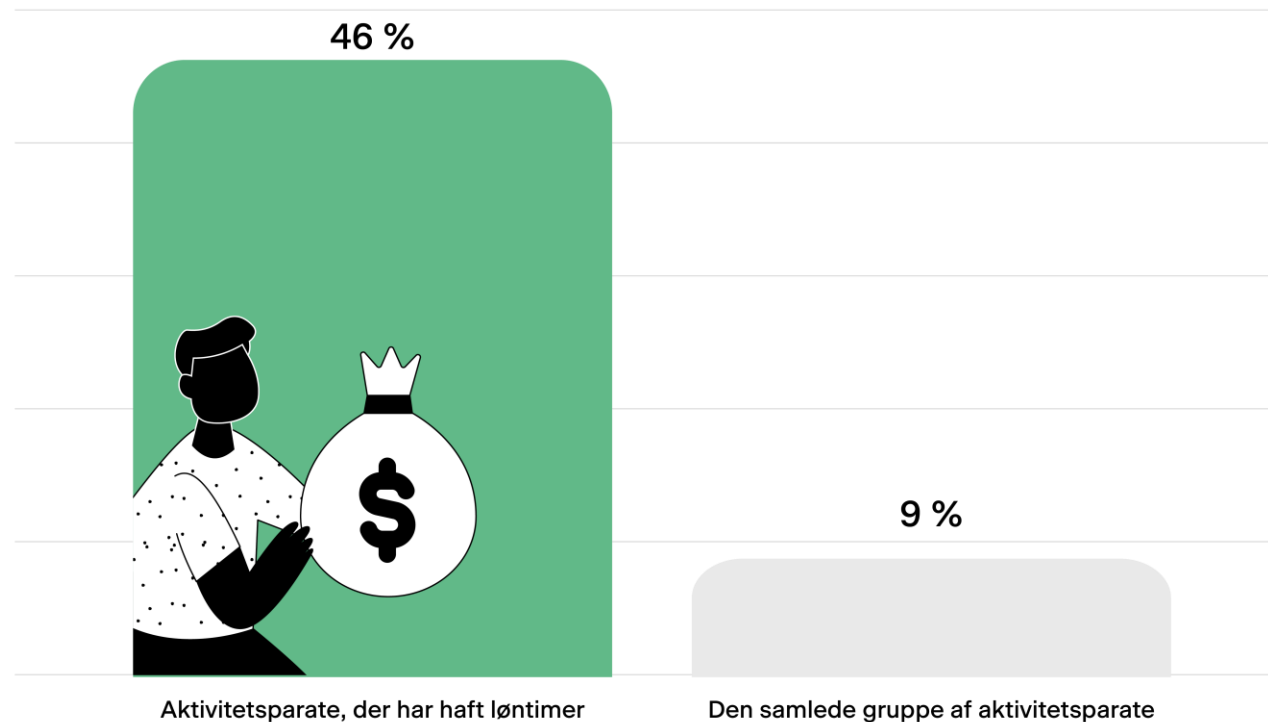
Andel aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere,
der efter 2 år får fuldtidsjob



Kilde: Rosholm, M. (2024) Lønner det sig at få løntimer på vejen mod job?

Forløbsstudie: 2 år efter den første løntime

Andel aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere,
der efter 2 år får fuldtidsjob eller løntimer



Kilde: Rosholm, M. (2024) Lønner det sig at få løntimer på vejen mod job?

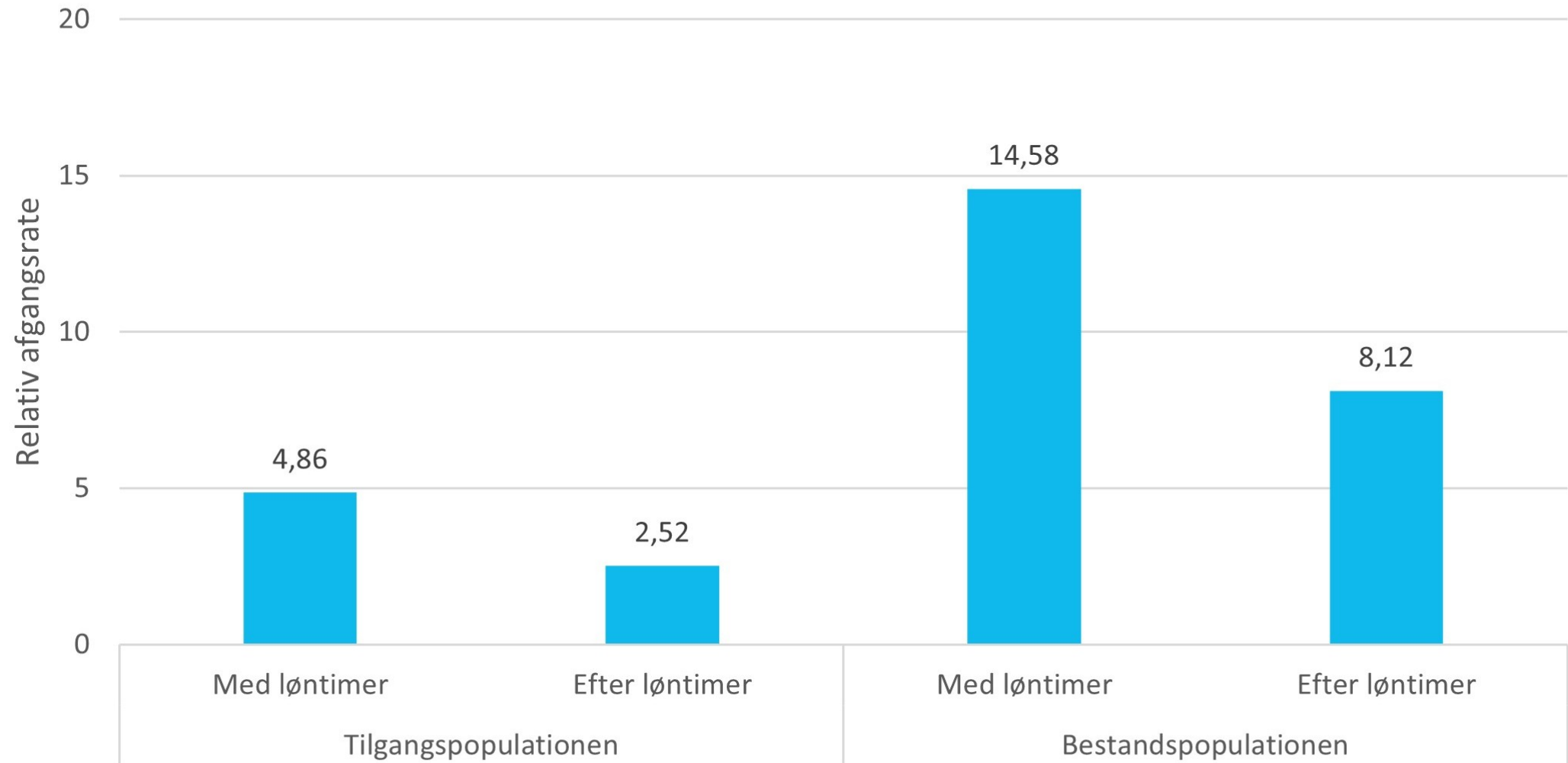
Effektanalyse (samme bruttopopulation)

Både nytilkomne og langvarige aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, får langt større sandsynlighed for at forsørge sig selv, når de får løntimer.

Bare det at have haft **løntimer på et tidligere tidspunkt** øger jobsandsynligheden.



Løntimer øger chancen for fuldtidsjob – både når de har løntimer og i en længere periode efter



Hvilke opgaver løser løntimeansatte?

Hvilken værdi skaber løntimeansatte på virksomhederne?

Datagrundlag:

- Kvalitativ analyse bestående af interviews med 46 borgere, virksomheder og beskæftigelsesmedarbejdere



Løntimer er ikke kun til periferiopgaver – løntimeansatte varetager også kerneopgaver



Kerneopgaver og periferiopgaver, som løntimeansatte varetager

Eksempler på kerneopgaver:

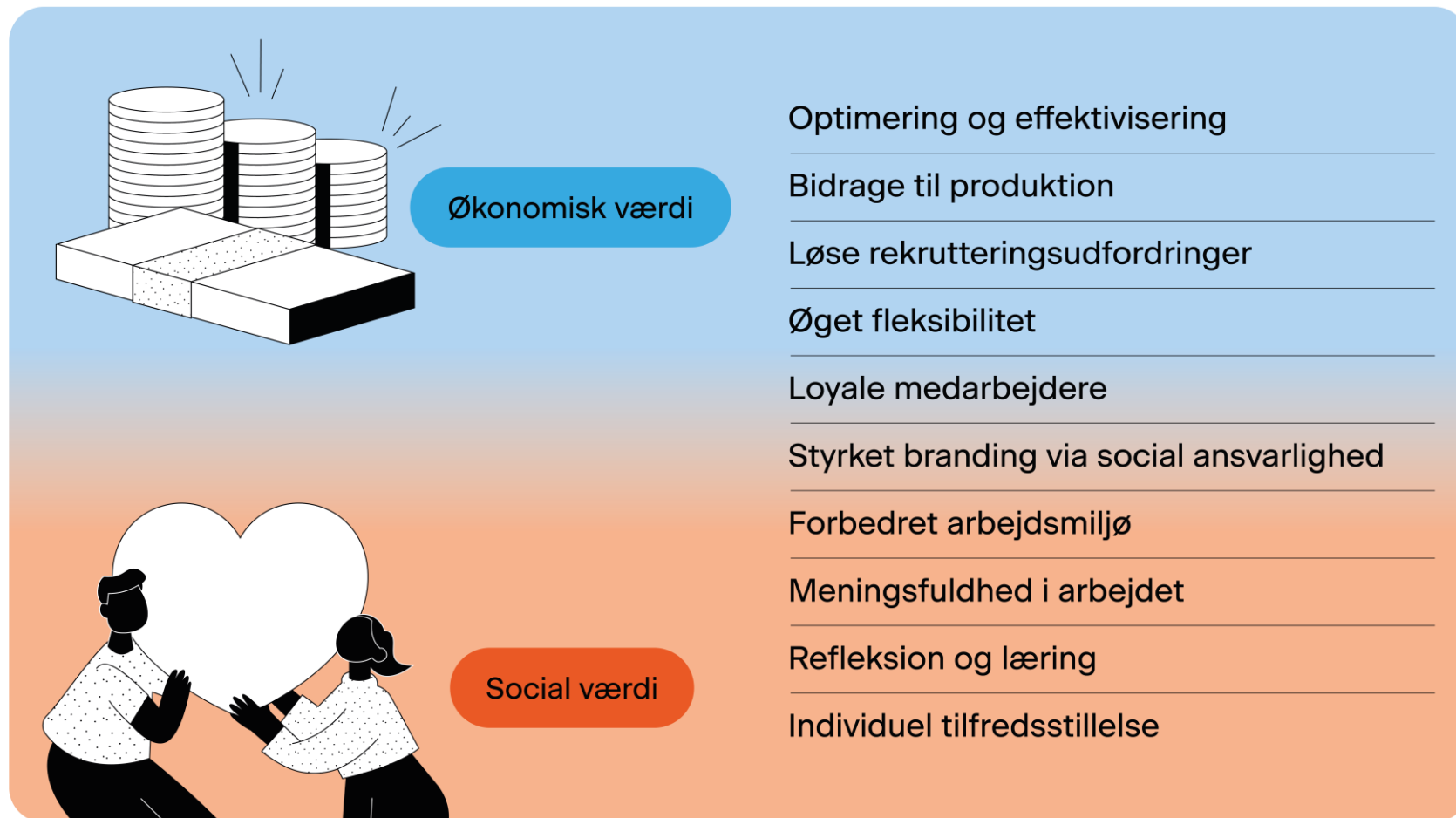
- Telefoninterviewer i analysevirksomhed og call center
- Rengøringsmedarbejder i rengøringsfirma
- Webmedarbejder og butiksassistent i skobutik
- Opstille varer i supermarked, være ansvarlig for et område (frugt/grønt, mejeri etc.)
- Regnskabsmedarbejder i videnscenter
- Opstiller, betjener og pakker udlægningsudstyr

Eksempler på periferiopgaver:

- Pladsmand på tankstation
- Medhjælper i køkken: tager lette opgaver, så kokke kan koncentrere sig om madlavning
- Servicemedarbejder hos bilforhandler: kaffeautomat, stiller frokost frem og rydder af
- Lagermedarbejder i tech-virksomhed: pakker materiale til teknikere
- Servicemedarbejder i webvirksomhed: sætter labels på varer, lettere rengøring, sætter mad frem
- Driftsopgaver i back-office funktioner

Det skaber
værdi for
virksomhederne
at have
løntimeansatte

Værdien for *virksomheden*

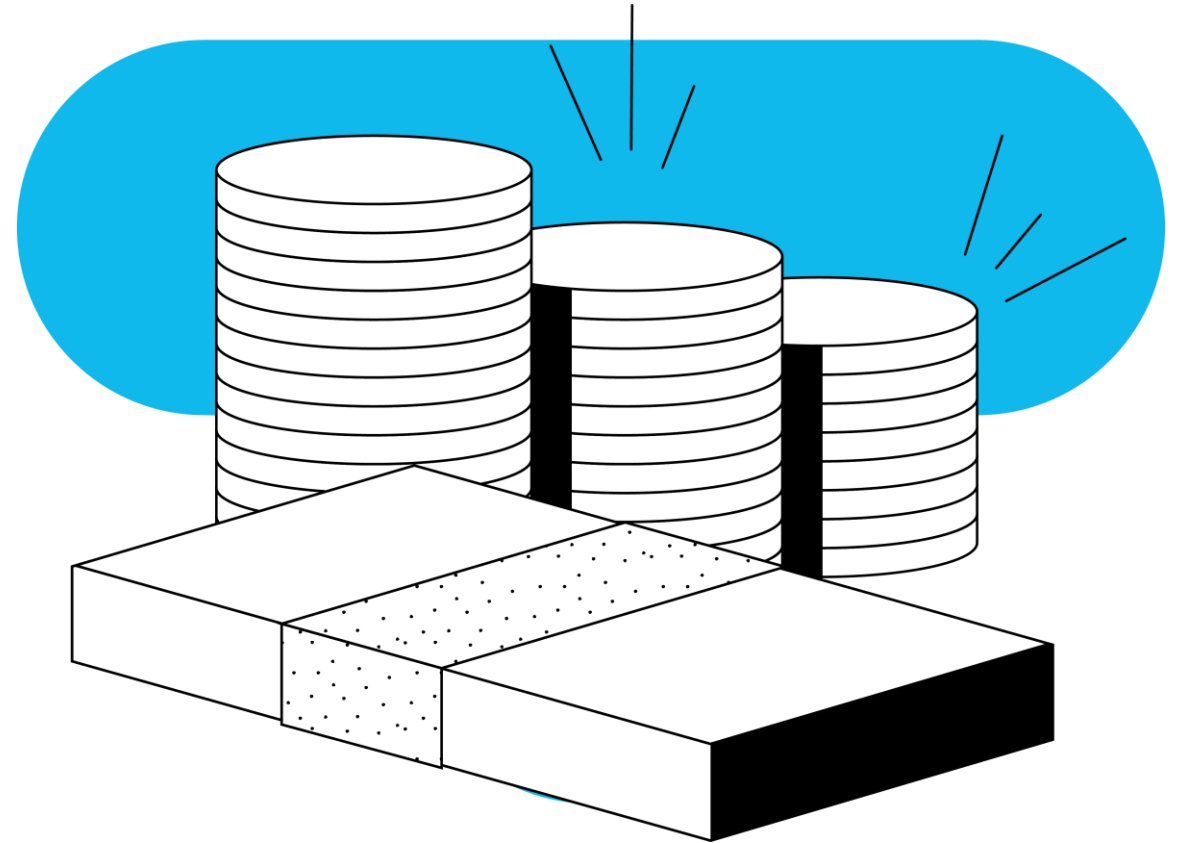


Kilde: Hansen et al. (2025): Potentialet i løntimer - Hvordan løntimer styrker arbejdsmarkedstilknytning og arbejdsinklusion. Væksthuset

Optimering og effektivisering

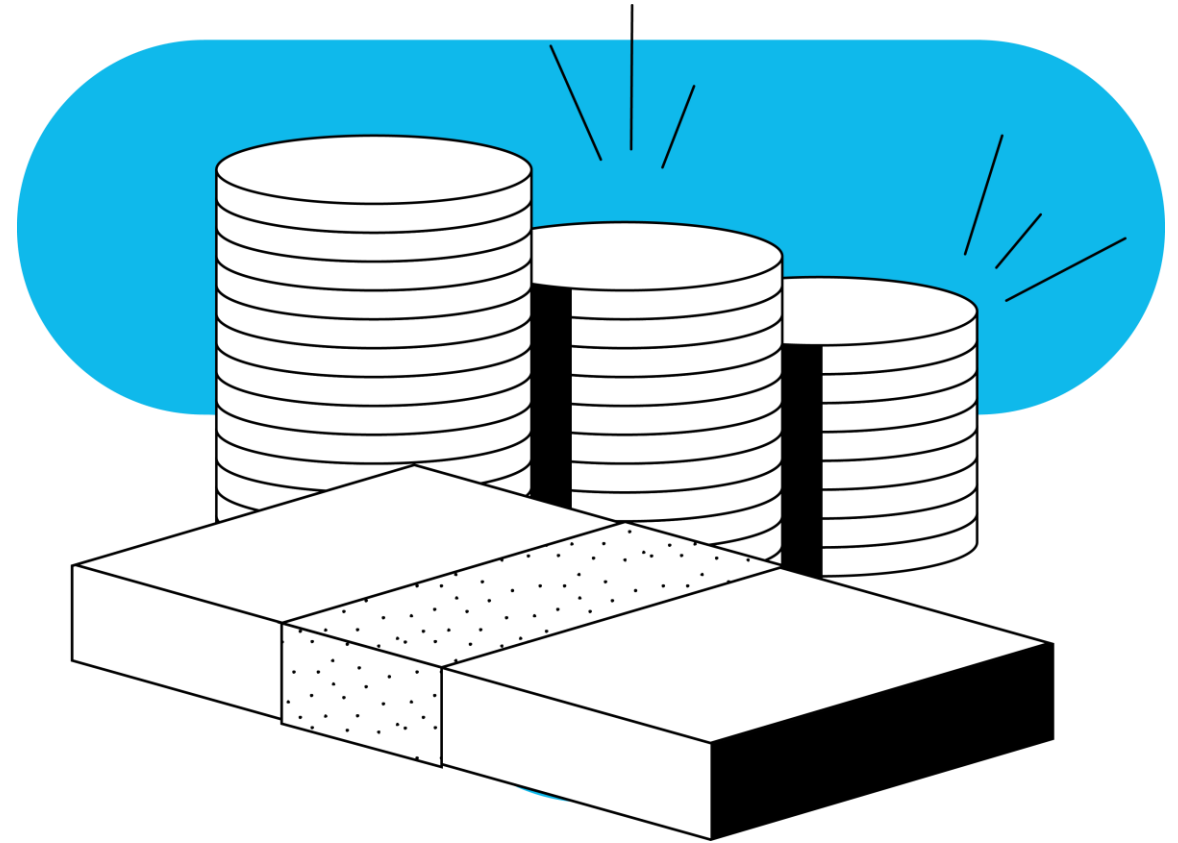
”Selvom det at smide affald ud egentlig er en lille ting, kan man sige, så har vi bare rigtig travlt, og vi har ikke selv tid til det. Så [navn på ansat] har udfyldt en stor opgave i det, selvom det er en lille ting eller en bi-ting i firmaet. Og i og med han så har fået trailerkørekort, så er han jo en kæmpe værdi, fordi så skal vi andre ikke bruge flere timer om dagen på at ligge og køre frem og tilbage. Så kan mit uddannede personale derude koncentrere sig om at lave bilerne i stedet for.”

(Chef, autoværksted)



Fleksibel arbejdskraft

“Jeg har ændret holdningen til det [løntimer] her indenfor det sidste halve år. Fordi sådan set gennem historien, så har vi faktisk mere end de to som er i virksomheden, som er kommet den der vej. Men i detailhandlen der har vi bare flere og flere tidspunkter på dagen, ugen, sæsonmæssigt, hvor vi ikke har ret meget at lave. Og så er der nogle tidspunkter, hvor vi har rigtigt meget at lave. Og så fandt jeg egentlig ud af, jamen kan vi være med til at finde nogle borgere og forme dem til noget lønnet arbejde der giver mening på få timer...Jamen så giver det god mening.” (Leder og ejer af skobutik.)



Hvilke forhold fremmer eller hæmmer arbejdsinklusion?

Hvad kendetegner de forløb, der går godt?

- Inddragende ledelsesstil
- At lederen har et tilpas kendskab til den løntimeansattes udfordringer og behov
- Balance mellem hensynet til den enkelte, fællesskabet og virksomheden
- Fleksibilitet i arbejdstid, arbejdsdage og arbejdstilrettelæggelse
- Mulighed for og villighed til at foretage tilpasninger på arbejdspladsen



Hvad kendetegner de forløb, der går skævt?

- Autoritær ledelsesstil
- Manglende information om den løntimeansattes udfordringer
- Ensidigt fokus på virksomhedens behov uden hensyn til den enkeltes behov
- Manglende mulighed, interesse for eller villighed til at foretage tilpasninger
- Lav grad af involvering fra beskæftigelsesmedarbejder i forbindelse med ansættelse og opfølgning



Tilpasninger på arbejdspladsen

Praktiske og funktionelle tilpasninger

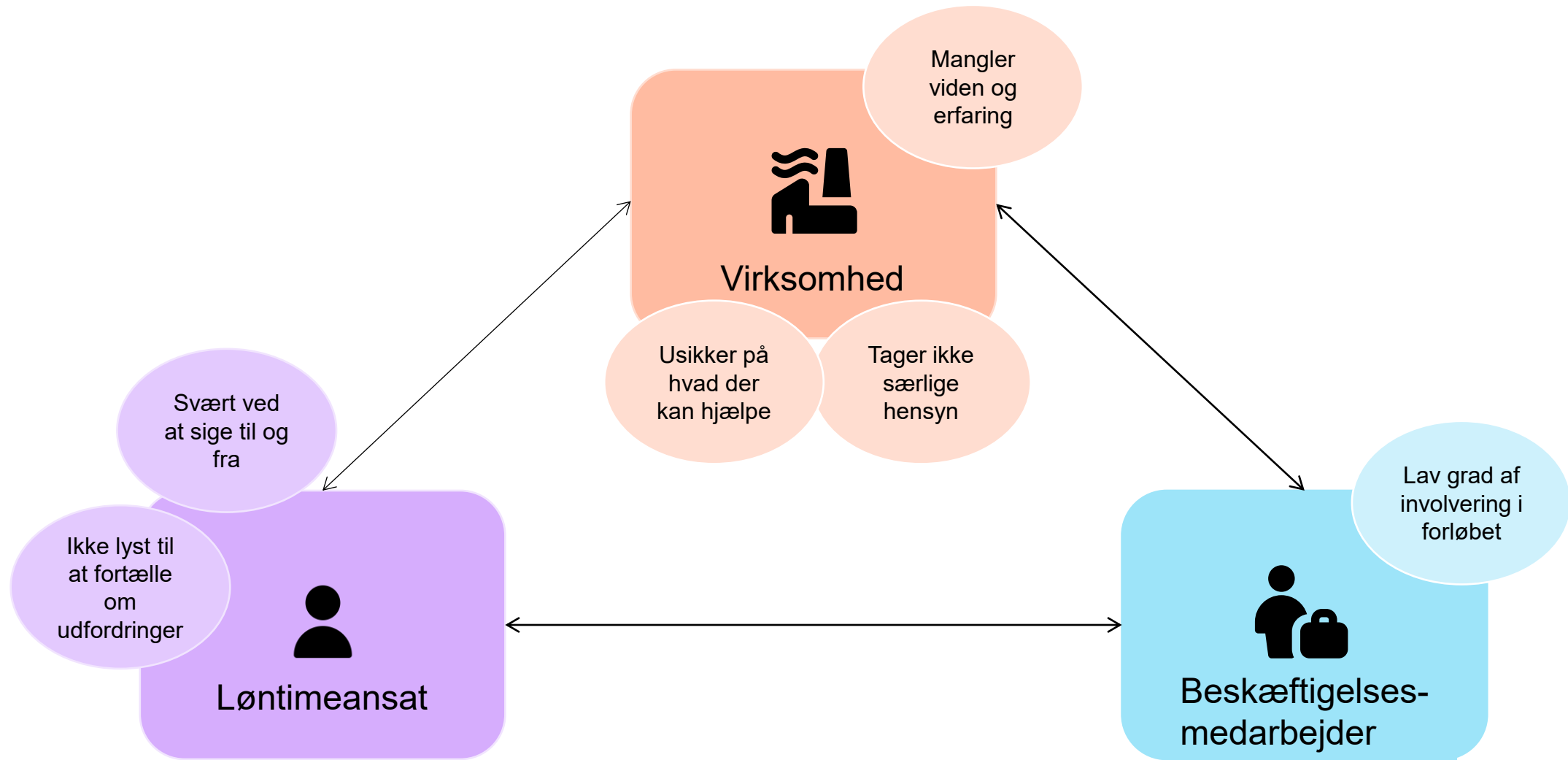
- Hjælpe med struktur på arbejdsdagen
- Reducere i opgavetyper
- Mindske eller øge variation
- Tilpasse forventninger
- Tilpasse ledelsesstil
- Tilpasse oplæring
- Indretning af fysisk arbejdsmiljø
- Tilpasse mødetidspunkter og arbejdstid
- Tilpasse kommunikationen
- Fleksibilitet i tilrettelæggelsen og autonomi i jobbet

Sociale og relationelle tilpasninger

- Adgang til sociale fællesskaber
- Støtte medarbejdere i at følge spilleregler på arbejdspladsen
- Understøtte socialt samspil mellem alle ansatte
- Dannelse af støttenetværk af inhouse aktører
- Støtte fra beskæftigelsesmedarbejder
- Accept af, at en løntimeansat ikke deltager i socialt samvær



En farlig cocktail



Tre analyser og et værktøj



Kontakt os

Forskningschef, ph.d.

Charlotte Liebak Hansen

chh@vaeksthuset.dk

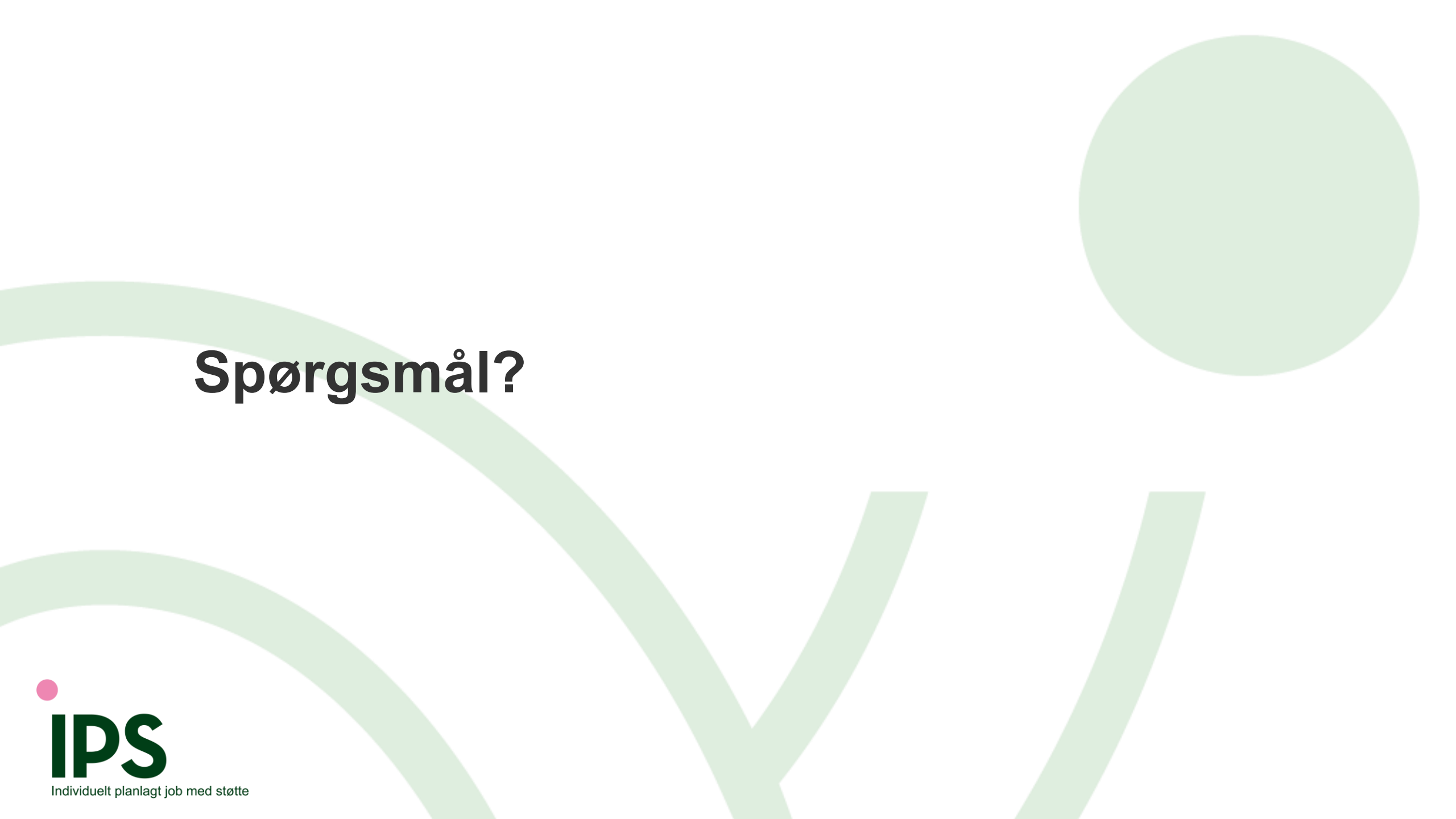
Væksthuset.dk

<https://www.vaeksthuset.dk/forskning>

Følg os 

Væksthuset





Spørgsmål?



Pause

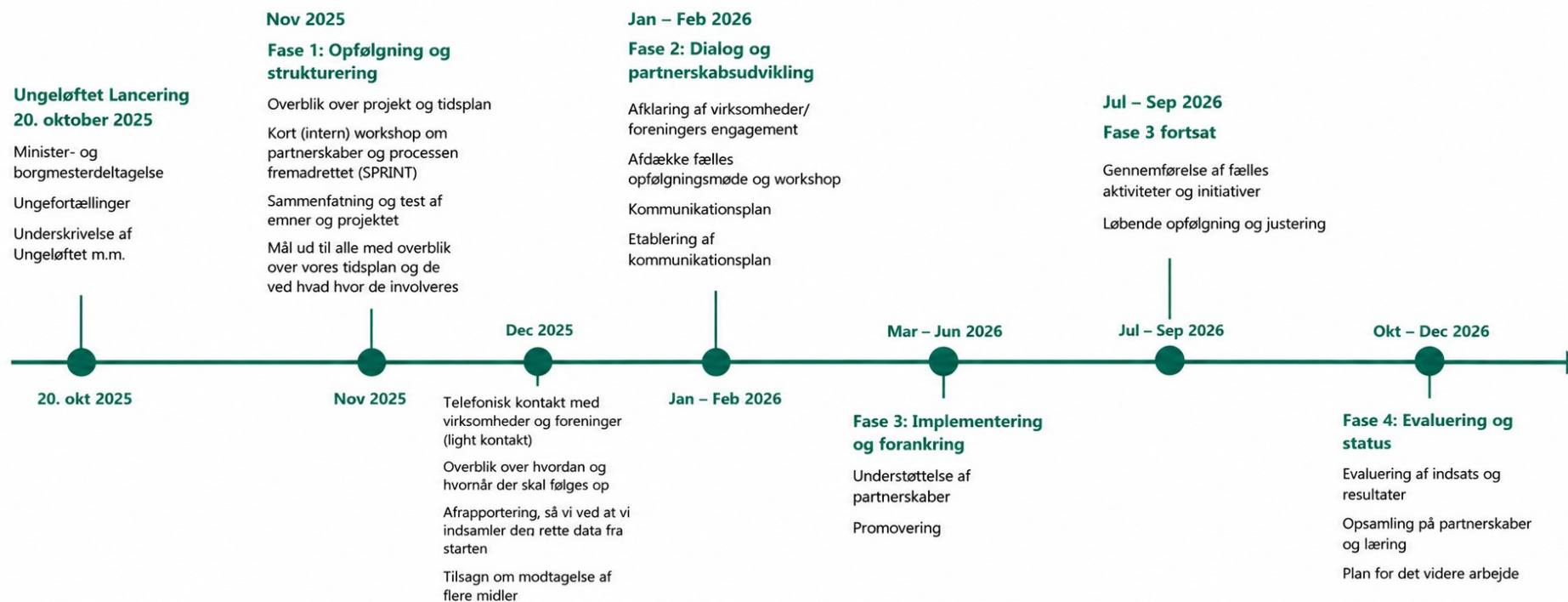
Ungeløftet Frederikssund – med IPS metoden som fundament

IPS Teamet Frederikssund Kommune





Ungeløftet projektplan



Ungeløftet lanceringsevent



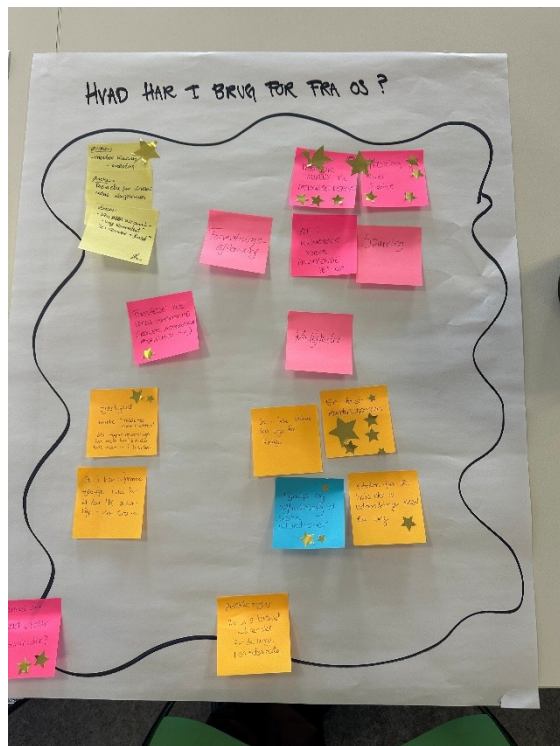
Ungeløftet partnerskaber dialog

- Med udgangspunkt i IPS metoden og jobdevelopment / tre kopper kaffe
- Kontaktet hver enkelt virksomhed med henblik på et møde hvor vi kan lære virksomheden bedre at kende og på den måde bedre "screene" de unge til dem.
- Vi kom aldrig ind af døren med en borger
- Vi fortalte omkring Ungeløftet omkring IPS metoden + punkterede nogle myter

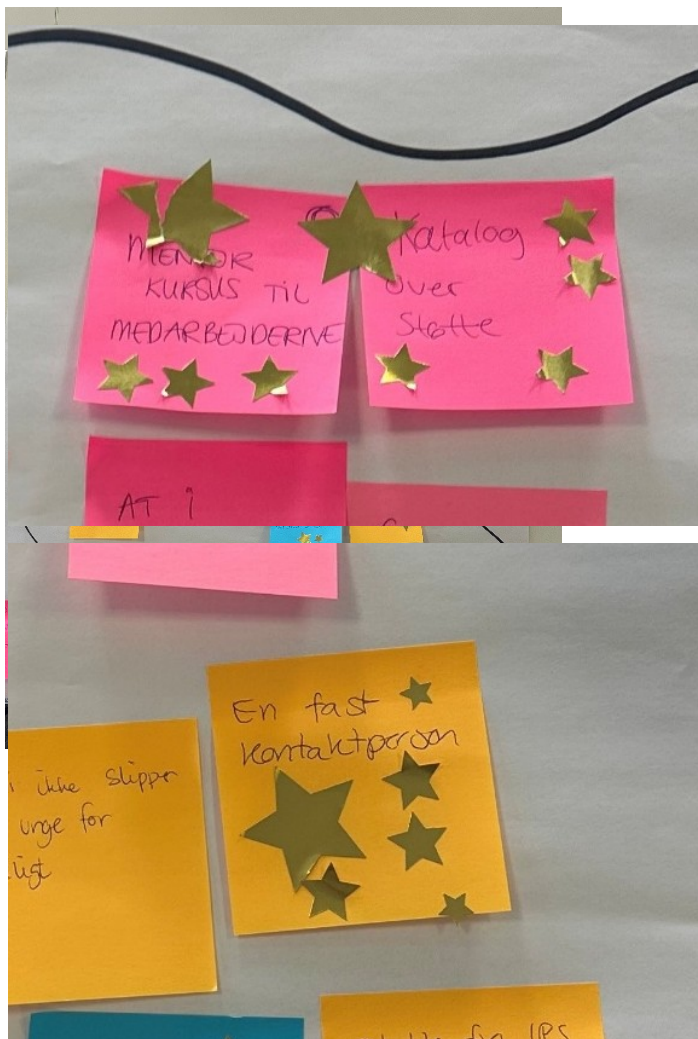
Arbejds møde med partnere



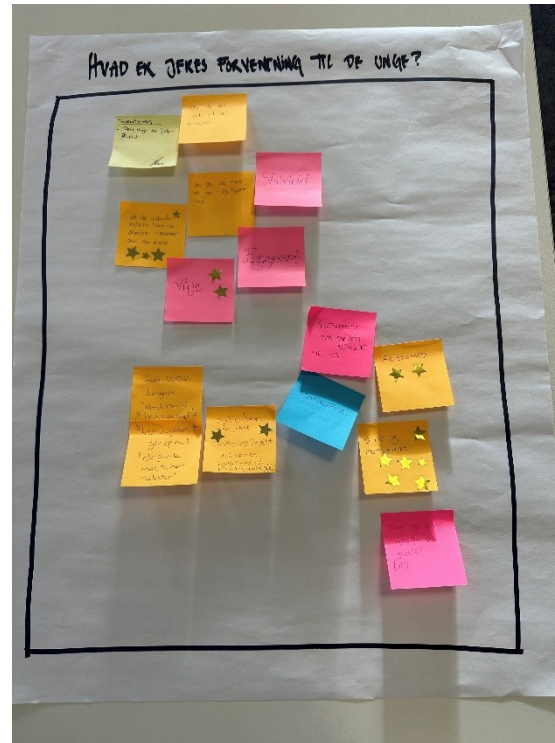
”Hvad har I brug for fra os?”



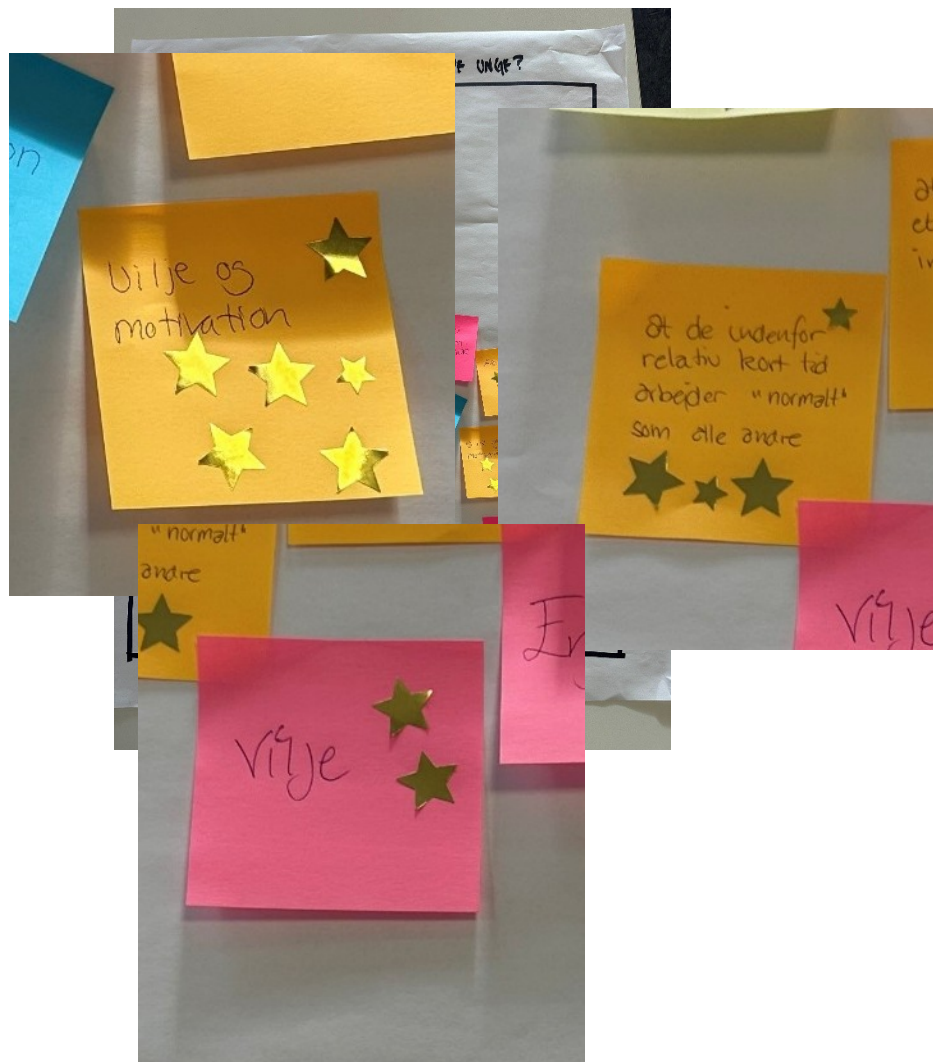
”Hvad har I brug for fra os?”



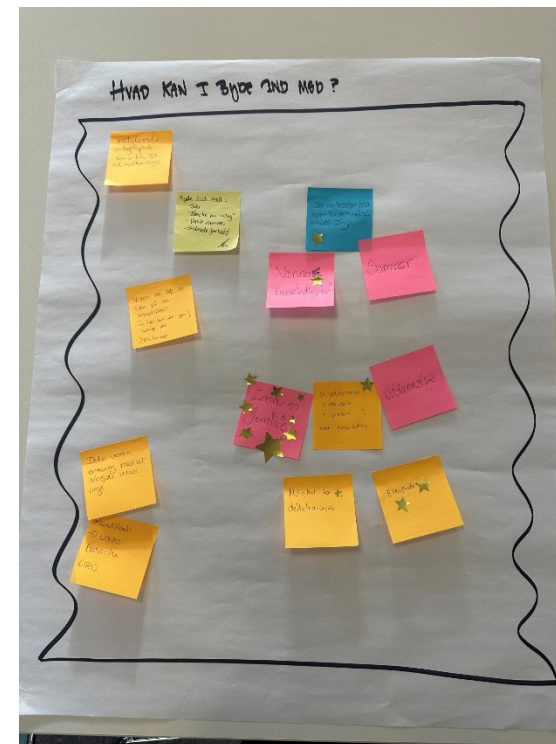
Hvad er jeres forventning til de unge?



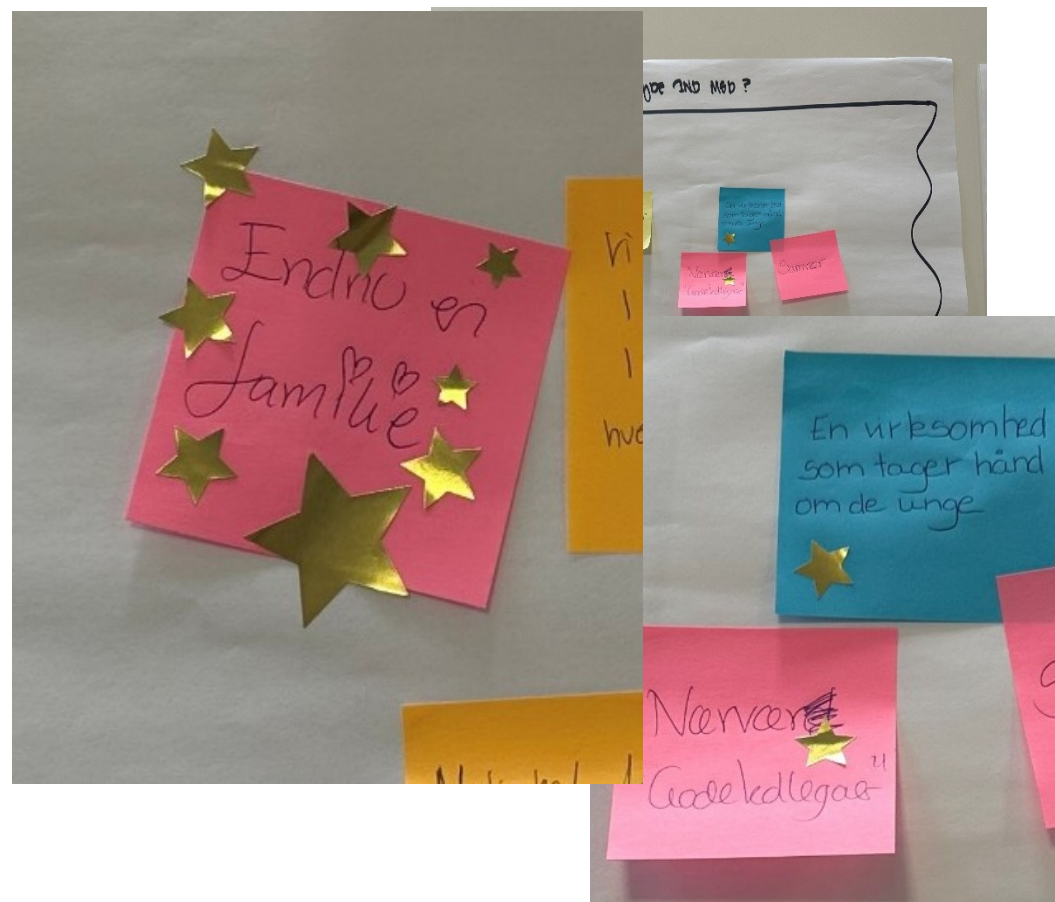
Hvad er jeres forventning til de unge?



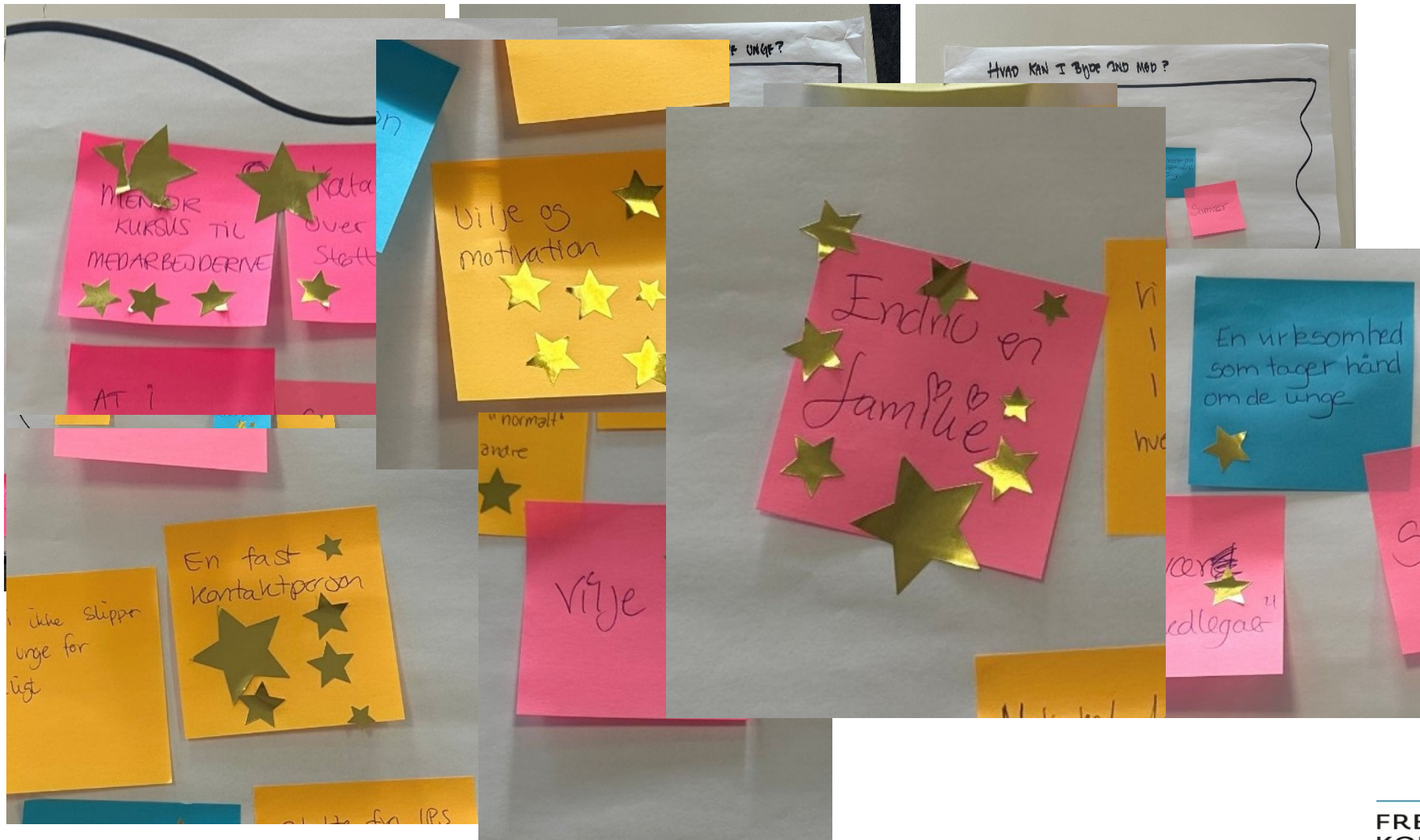
Hvad kan I byde ind med?



Hvad kan I byde ind med?



Ungeløftet form i samarbejde med virksomhederne



Ungeløftet partnerskaber indhold

4 fokusområder vi går videre med



Netværk

- De af virksomhederne som godt kunne tænke sig at være i kontakt med hinanden kan evt. blive koblet på en fælles mailingliste?
- Muligvis en LinkedIn gruppe?



Gå hjem møder

- Møder med tema som passer ind i de problematikker som i virksomheder står med når I har de unge ansat.
- Det kan være indsigt i diagnoser eller andet.



Virksomhedsbesøg

- En del virksomheder tilkendegav at det ville være en fordel hvis vi IPS konsulenter kender virksomhederne godt.
- Derfor blev der talt om en dag hvor vi kommer rundt på besøg hos de fremmødte virksomheder.



Mentor uddannelse

- Der var stor interesse for at Ungeløftet laver en form for mentor uddannelse til udvalgte medarbejdere.
- Det undersøger Ungeløftet teamet.



Katalog over alle vores services (IPS)

Vi samler og formidler overblik over alle de services, tilbud og muligheder IPS kan tilbyde virksomheder. Et samlet katalog gør det nemt for jer at få adgang til den rette støtte og sparring.

Virksomhedsbesøg hos Hansens IS



Partnerskaber i forbindelse med jobs

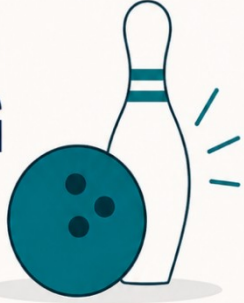
FREDERIKSSUND
KOMMUNE



BOWLING OG JOBSØGNING

Bowling, jobsøgning og fællesskab

Et forløb for dig, der gerne vil have hjælp til at komme tættere på job – i et trykt og uformelt fællesskab.



SÅDAN FOREGÅR DET

1 BOWLING
50 MIN.

Vi bowler sammen og har det sjovt i godt selskab.

2 JOBSØGNING
EFTERFØLGENDE

Vi mødes i et tilstødende lokale, hvor vi sammen arbejder med:

- Jobsøgning og ansøgninger
- Korte oplæg om relevante emner
- Dialog og sparring i fællesskab

**HVORNÅR**
Om torsdagen
fra kl. 13.00-15.00
med opstart
d. 13. august

**HVOR**
Ved bowlinghallen
i Frederikssund

**TID**
Kl. 13.00-15.00

**LILLE HOLD**
5 unge og
2 IPS konsulenter

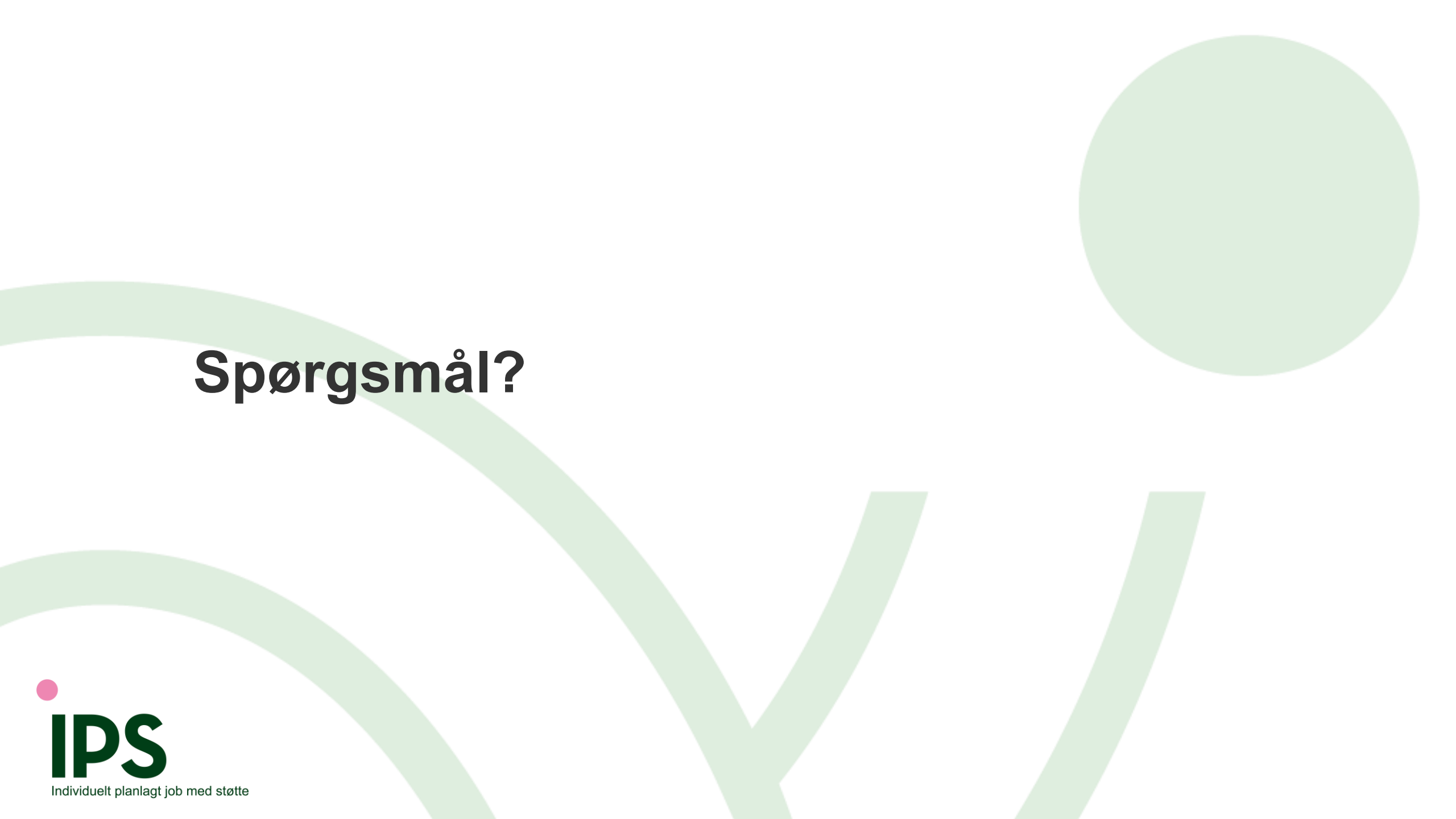
**GRATIS**
Det er gratis
at deltage

**SKO INKLUDERET**
Fjordbowling
sponsorerer sko

**DINE DRIKKEVARER**
Sodavand og andre
drikkevarer køber
du selv.

Tak

Ungekontakten



Spørgsmål?



COMPANY PRESENTATION

August 2026



A GLOBAL
REFRESHMENT
COMPANY



Focus on 3 categories

CONCENTRATE



READY-TO-DRINK



AMBIENT ICE



CO-RO in short

A Danish-based global company with well-known brands in fruit-based beverages and home-freeze ice.

1100
EMPLOYEES
WORLDWIDE



11 COMPANY
ENTITIES

80+
MARKETS



300m\$
GROUP NET SALES

3.5 BILLION SERVINGS
EVERY YEAR

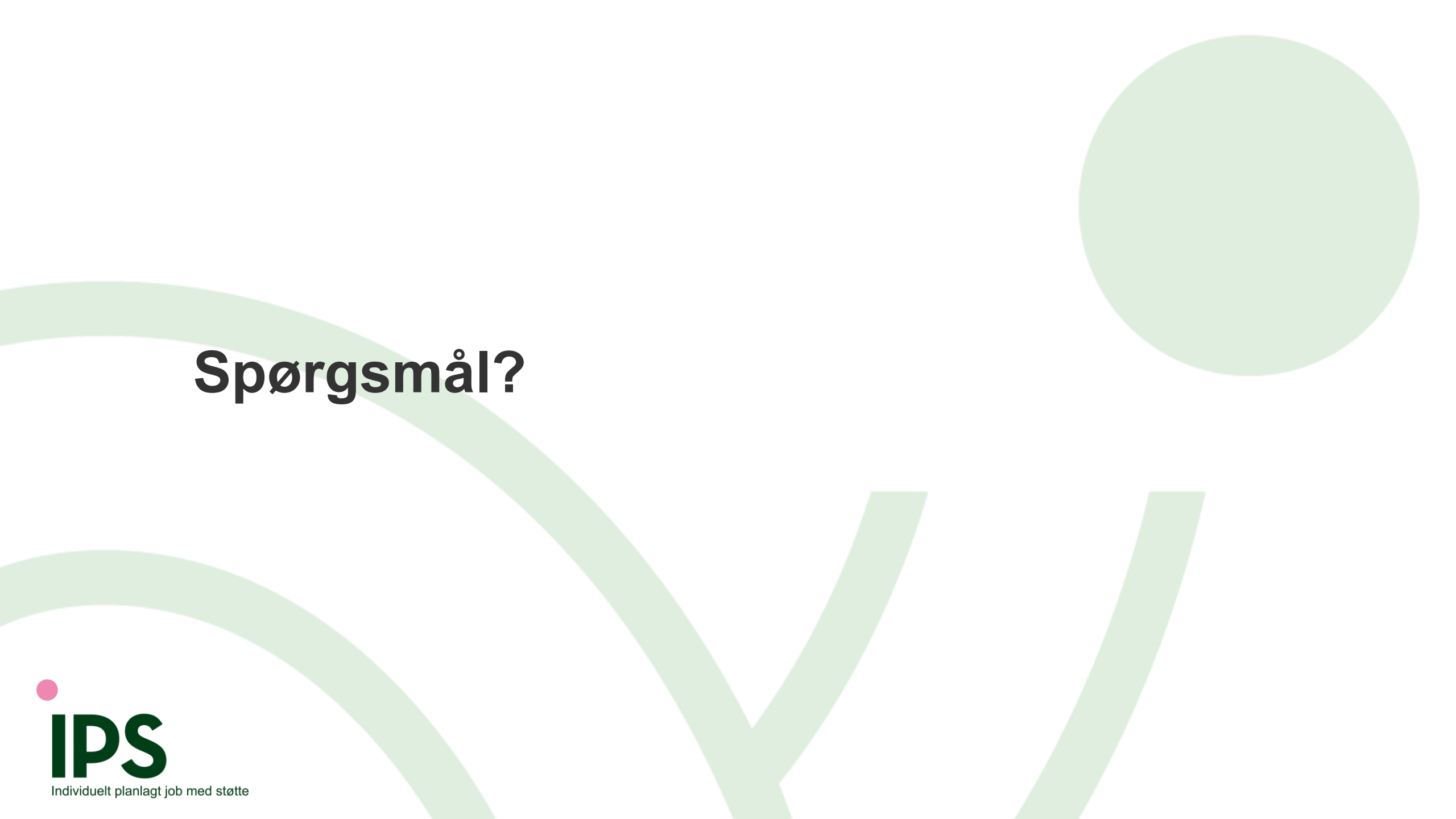


... Refresh & Delight - bringing 10 million smiles every day across the world.



We enjoy being social and active together - and have fun!





Spørgsmål?

Næste IPS-webinar

Jobstøtte - kvalitet i efterværnsindsatsen

På webinarret sætter vi fokus på efterværn som en central del af IPS-indsatsen
Hvordan ser IPS-indsatsen ud, når kandidaten kommer i job eller uddannelse? Hvordan understøttes fastholdelse i job/uddannelse uden at kandidaten bliver afhængig af støtten?

Dato: 27. august 2026 kl. 9:00-10:30

Tak for i dag 😊